

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI
DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

DWI AJENG WIDYAANTARI
F 100 090 089

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI
DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT**

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan oleh:

DWI AJENG WIDYAANTARI

F 100 090 089

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT**

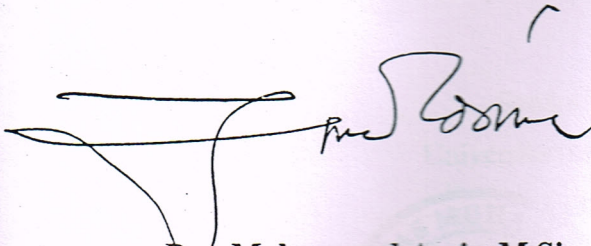
Yang diajukan oleh:

DWI AJENG WIDYA ANTARI
F.100.090.089

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal, 25 September 2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT**

Yang Diajukan Oleh:

DWI AJENG WIDYA ANTARI

F.100.090.089

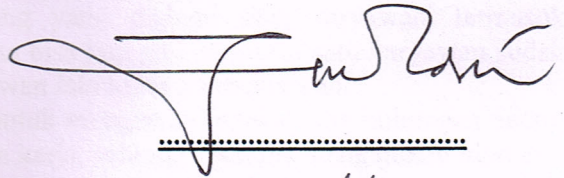
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

_____ dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



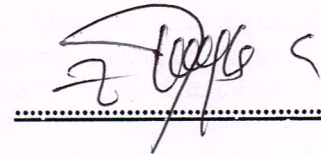
Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, Oktober 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT

**Dwi Ajeng Widya Antari
Drs. Mohammad Amir, M.Si**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

ajeng.antari@gmail.com

Abstraksi

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikasi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang sehingga perusahaan juga dapat mencapai hasil yang maksimal. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta yang berjumlah 563 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive non random sampling*, yaitu subyek yang dijadikan sampel penelitian didasarkan ciri tertentu. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala persepsi terhadap gaji, dan (2) skala kepuasan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,552 dengan $p < 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Rerata empirik variabel persepsi terhadap gaji sebesar 105,380 dengan rerata hipotetik sebesar 102,5. Sehingga rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi mempunyai persepsi terhadap gaji yang sedang, selanjutnya rerata empirik variabel kepuasan kerja sebesar 69,570 dengan rerata hipotetik sebesar 70. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi mempunyai kepuasan kerja yang juga sedang. Adapun sumbangan efektif (SE) variabel persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 30,5%

Kata kunci : persepsi terhadap gaji, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikasi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang sehingga perusahaan juga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Lady & Trumbo (dalam Rasimin 1989) menggambarkan kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya. Maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindar dari pekerjaannya, dan setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Siagian (1998), dari beberapa penelitian terdapat korelasi kuat antara tingkat kepuasan seorang dengan tingkat kemangkiran, artinya karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja maka akan

semakin rendah tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas, dalam rapat, dalam apel kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk melakukan mangkir kerja, karena itu salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Indikasi lain bahwa di suatu perusahaan tingkat kepuasan kerjanya rendah yakni bila tingkat *turnover* (perpindahan tempat kerja) tinggi. Seperti diperkuat oleh pendapat Smith (1992) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengarahkan karyawan pada berkurangnya absensi, kesalahan mengerjakan tugas dan *turnover*.

Oleh karena itu perlu sekali bahwa karyawan suatu perusahaan atau instansi dapat merasakan kepuasan di tempat kerjanya, sehingga tingkat kemangkiran dan *turnover* bisa ditekan serendah mungkin. namun pada kenyataannya justru masih tetap tinggi tingkat *turnover* karyawan termasuk

perawat rumah sakit yang notabene diperlukan loyalitasnya pada rumah sakit demi tercapainya pelayanan yang maksimal. Seperti hasil laporan dari Survey yang dilakukan WHO tahun 2003 bahwa banyak perawat yang suka berpindah dari daerah terpencil yakni sebesar 36,5%, 17,8% diantaranya ingin pindah ke perkotaan, 12,5% ingin pindah ke puskesmas, dan sisanya 6,3% ingin pindah ke kabupaten lain.

Fenomena banyaknya perawat yang suka berpindah-pindah tersebut diasumsikan sebagai indikasi dari kurangnya kepuasan kerja pada perawat. Sehingga perlu kiranya suatu perusahaan menggali faktor-faktor apa saja yang dapat memberi kepuasan kerja kepada para karyawan mereka, termasuk para perawat, karena kepuasan kerja tidak dapat muncul begitu saja, melainkan akan dipengaruhi oleh satu faktor atau lebih yang membuat para karyawan puas terhadap pekerjaannya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja sebagian besar karyawan di suatu perusahaan diketahui maka diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah tepat untuk dapat menangani

ketidakpuasan yang dialami oleh sebagian besar karyawannya.

Menurut pendapat Marwansyah & Mukaram(2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Clark, Oswald & Warr, (1996) bahwa ada hubungan langsung antara gaji dengan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja akan meningkat seiring meningkatnya pula gaji. Selanjutnya dikatakan pula bahwa karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan tergantung pada tingkat “perbandingan” atau tingkatan gaji, bahwa walaupun gaji tersebut sudah termasuk tinggi di perusahaan tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut masih

kurang puas jika karyawan tersebut yakin kalau karyawan dengan kualifikasi sama di institusi yang lain menerima gaji yang lebih tinggi.

Begitu pula dapat terjadi di kalangan profesi perawat, gaji yang diterima akan berbeda-beda tergantung dari masing-masing persepsi. Perawat sebagai pekerja kesehatan adalah komponen yang penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas (diperkirakan jumlah perawat diseluruh dunia adalah sekitar 35 juta, tahun 1998), pengakuan tersebut ditegaskan karena peranan mereka yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan yang tidak hanya berhubungan dengan pencegahan penyakit tetapi juga berhubungan dengan upaya-upaya peningkatan dan perbaikan kesehatan fisik dan mental masyarakat.

Tuntutan yang tinggi dari pekerjaan yakni jam tambahan lainnya diluar jam kerja dan kerja shift itulah yang membuat perawat mudah stress dan merasa kelelahan sehingga ingin mendapatkan gaji yang tinggi, dan banyak terjadi *turnover*.

Gaji adalah “balas jasa yang dibayar secara periodik kepada

karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (Hasibuan, 2002). Atau gaji “merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu” (Nitisemito, 2000).

Masalah upah/gaji dalam organisasi akan terdapat harapan yang secara normatif menentukan apa yang dimaksud dengan hubungan yang seimbang (*fair*) antara masukan dan hasil. Keadilan di sini dapat dikatakan lebih ditujukan untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan lanjutan agar karyawan dapat lebih memahami dan mengerti tugasnya sehingga diharapkan menimbulkan sikap kerja yang positif serta hasil kerja yang optimal.

Handoko (1993), bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Persepsi itu sendiri akan berkaitan erat dengan

tanggapan seseorang terhadap obyek pengamatan. Persepsi terhadap gaji yaitu tanggapan seorang karyawan terhadap penetapan dan ketentuan pemberian gaji yang diberlakukan dalam perusahaan tersebut.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai persepsi hasil dan masukan yang diberikan oleh perusahaan dan situasi kerja. Dalam kenyataannya sering timbul perasaan ketidakadilan, karena karyawan mempersepsikan bahwa masih ada kesenjangan antara masukan dan hasil.

Dari permasalahan tersebut maka muncul pertanyaan: apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat?

Pada akhirnya untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja pada perawat”

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta yang berjumlah 563 perawat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala

pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala persepsi terhadap gaji dan skala kepuasan kerja.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit adalah SPS (seri program statistik) dengan analisis *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala.

Sebelum analisa data dilakukan dengan teknik analisis *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,552 dengan $p < 0,01$. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaji maka semakin rendah pula kepuasan kerja

pada perawat, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti.

Skor rerata persepsi terhadap gaji pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta tergolong sedang yang ditunjukkan dengan rerata empirik (ME) = 105,380, yang mana lebih besar dari rerata hipotetiknya sebesar 102,5. Kategori persepsi terhadap gaji yang sedang pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta tersebut disebabkan oleh faktor situasi. Menurut Gibson (dalam Baskoro, 2003) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi adalah faktor situasi, yaitu faktor yang berkaitan dengan tekanan waktu, sikap orang yang bekerjasama dengan manajer dan faktor situasi lain yang akan mempengaruhi ketelitian persepsi. Pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta tentunya banyak mendapat tekanan waktu karena tenaga kesehatan yang terbatas padahal jumlah pasien setiap harinya sangat banyak, sehingga para perawat merasakan bahwa waktu mereka sangat sempit, karena pekerjaan mereka selalu diburu waktu demi melayani para pasien yang bermacam-macam kasus penyakitnya dan juga jumlah yang terlalu banyak.

Situasi yang demikian sibuk dan selalu dikejar waktu tersebut itulah yang menyebabkan para perawat RSUD merasa bahwa gaji mereka sudah sewajarnya sejumlah yang sekarang diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta terhadap gaji mereka termasuk sedang yang disebabkan oleh faktor situasi tersebut. Dari persepsi terhadap gaji yang termasuk sedang untuk selanjutnya membuat para perawat juga hanya mengalami kepuasan kerja yang tidak tinggi atau sedang.

Selain faktor situasi, persepsi individu menurut Gibson (dalam Baskoro, 2003) juga dipengaruhi oleh faktor emosi. Karena terlalu banyak pasien yang harus dilayani dan mempunyai banyak karakter sehingga sedikit banyak hal itu cukup menguras banyak emosi pada perawat, khususnya pada pasien yang banyak mengeluh dan banyak melakukan protes terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh para perawat, sehingga pada akhirnya gaji sebagai pegawai negeri di bidang layanan kesehatan yang notabene sudah lumayan tinggi dibandingkan karyawan pabrik, akan

tetap dipersepsikan sedang oleh para perawat RSUD Moewardi, karena anggapan mereka bahwa gaji yang cukup tinggi dibandingkan pekerjaan sektor swasta tersebut sudah semestinya mereka terima sesuai dengan beban berat pekerjaan mereka sebagai perawat yang harus bisa selalu sabar menghadapi banyak karakter pasien.

Skor rerata kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta juga tergolong sedang, ditunjukkan dengan rerataempirik (ME) = 69,570, yang mana lebih rendah dari rerata hipotetiknya sebesar 70. Kepuasan kerja yang sedang pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta disebabkan oleh persepsi terhadap gaji yang juga sedang. Selain itu kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta tentunya juga tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaji mereka. Kelelahan secara mental dan fisik dalam melayani pasien membuat kepuasan kerja tidak terlalu tinggi, sebab kelelahan secara mental dan fisik termasuk dalam kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan

pendapat As'ad (2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni kondisi kerja sebagai bagian dari faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Ditambahkan oleh Burt (dalam As'ad, 2000) bahwa faktor emosi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Banyaknya pasien yang harus ditangani dengan penuh kesabaran, tentunya banyak menguras emosi sehingga menyebabkan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta yang hanya sedang saja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti yakni ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit, namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada lokasi penelitian yang dilakukan yaitu Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta, sehingga kurang tepat untuk digeneralisasi di rumah sakit lain.
2. Tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi

variabel lain, seperti aspek kepribadian tertentu (trait kepribadian Big Five), jenis kelamin, dsb karena analisis penelitian ini tidak melibatkan berbagai faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, D. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: UMS.
- Clark A. ; Oswaled, J. & Warr, P. 1996. Is Job satisfaction is U-sapped in age ? *Journal of occupational Psychology*. 69, pp. 57-81.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Marwansyah & Mukaram. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negri Bandung.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Rasimin, 1989. *Kursus Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, S. P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, P. C. 1992. *In Pursuit of Happiness: Why study general job satisfaction*. In C. J Cran P.C. Smith & E. F. Stone (ed .. Job Satisfaction. New York: Lexington Books.